

TIPO DE NORMATIVO:		POLÍTICA	
CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE ESGRIMA – CBE 	DEPARTAMENTO: RH	GERÊNCIA: ADMINISTRATIVO E FINANCEIRA	PÚBLICO: (x) Interno () Externo
	CÓDIGO : POL 006	VERSÃO: v6	DATA DE PUBLICAÇÃO: Dezembro / 2025
POLÍTICA DE CARGOS E SALÁRIOS			

CONTROLE DE REVISÕES

[illegible]

SINOPSE

A política descrita nesse documento regulamenta os cargos e salários da Confederação Brasileira de Esgrima.

1. Objetivo

É objetivo desta política de cargos e salários assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho, regulamentando critérios e estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades da entidade.

Sustentado no conjunto de premissas descritas a seguir, as políticas e diretrizes aqui estabelecidas propõem um equilíbrio interno baseado no grau de importância de cada cargo dentro da organização. Além disso, essas mesmas políticas e diretrizes permitem ao gestor administrar os recursos humanos da entidade visando assegurar de modo eficiente a atração, retenção e motivação de todos os seus colaboradores, estimulando a qualidade do desempenho, valorizando o conhecimento, a competência e o autodesenvolvimento da força de trabalho.

O presente documento foi redigido em alinhamento com a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e demais normas correlatas à matéria.

2. Abrangência

As diretrizes desta política se aplicam a todos os funcionários da CBE.

3. Conceitos

- **Política de Cargos e Salários:** São as normas e sistemas de administração e controle adotados pela entidade, que tem por objetivo definir e manter critérios equitativos de valorização, visando o equilíbrio competitivo interno e externo das estruturas de cargos e salários bem como do plano de benefícios.
- **Avaliação do Cargo:** O processo que tem por objetivo determinar o valor relativo de cada cargo com metodologia específica e a sua posição na hierarquia interna dos cargos da Instituição;
- **Cargo:** Cargo é a base da estrutura organizacional. Ele representa um conjunto de responsabilidades, deveres e atribuições que definem uma posição na hierarquia da Confederação, independentemente da área de atuação. Exemplos de cargos são: Gerente, Coordenador, Supervisor e Assistente.
- **Descrição dos Cargos:** Processo que consiste em enumerar as tarefas ou atribuições que

Rua da Assembleia, 10 - Sala 2612 | Centro | Rio de Janeiro - RJ | CEP 20011-901

contato@cbesgrima.org.br

compõem um cargo e que o torna distinto dos outros cargos existentes na organização. Relaciona de maneira breve as tarefas, deveres, responsabilidades e competências técnicas e comportamentais que o ocupante do cargo deva ter;

- **Enquadramento:** Processo de posicionar o funcionário no PCS de acordo com as funções exercidas, nível de responsabilidade e seu salário;
- **Estrutura Salarial:** O conjunto de instrumentos que define os salários nos grupos funcionais e as classes salariais relativos aos cargos da Entidade;
- **Tabela Salarial:** Representação da estrutura salarial dividida em grupos funcionais, categorias e níveis salariais;
- **Faixa Salarial:** O conjunto de níveis salariais estabelecidos para um determinado grupo funcional;
- **Função:** A **Função** é a área de atuação ou o campo de conhecimento em que o profissional trabalha. Ela define o contexto das atividades do dia a dia e está alinhada aos diferentes departamentos da Confederação. Exemplos de funções são: Administrativo, Financeiro, Esporte e Comunicação.
- **Posição:** A Posição é a combinação única e formal entre um Cargo e uma Função. Ela identifica o posto de trabalho de um colaborador na estrutura, dando a ele uma nomenclatura específica e completa. A Posição é a representação prática da estrutura de cargos e funções.
- **Nível Salarial:** A representação numérica relativa a um valor em moeda corrente na tabela salarial sequencial e crescente para remunerar adequadamente a execução de atividades;
- **Progressão Salarial:** A alteração no nível salarial atual do funcionário para um nível superior dentro da mesma faixa, relativa ao cargo ocupado e acontecerá de acordo com as orientações aqui definidas;
- **Remuneração:** O somatório do salário nominal acrescido das vantagens e benefícios concedidos aos funcionários;
- **Salário Nominal:** O valor na tabela salarial destinado a compor a remuneração do funcionário em contraprestação ao desempenho das tarefas do cargo ocupado;
- **Interrupção do Contrato de Trabalho:** Fica definido como os períodos em que o funcionário estiver afastado de suas atividades laborais com continuidade de vigência de todas as obrigações contratuais;
- **Suspensão do Contrato de Trabalho:** Fica definido como os períodos em que o funcionário estiver afastado de suas atividades laborais com a sustação das obrigações contratuais, durante o período de suspensão;
- **Tarefa:** A unidade do trabalho que requer certa habilidade mental ou física para determinado fim.

4. Premissas

- Todos os cargos devem ser descritos e, uma vez avaliados pelo método de escalonamento, distribuídos na estrutura salarial adequada.
- Os funcionários serão remunerados de acordo com o valor do cargo que exercem, guardadas as diferenças de mérito e experiência passíveis de existir dentro de um mesmo cargo.

- A estrutura salarial da entidade é baseada no valor do cargo, e não na função específica. Isso significa que a remuneração de um colaborador é determinada pelo seu nível de responsabilidade, complexidade e contribuição geral para a organização, conforme estabelecido pelo seu Cargo. Isso garantirá:
 - ✓ Princípio da Equidade: Independentemente da área de atuação (Função), cargos de mesmo nível hierárquico (por exemplo, todos os "Gerente II" ou "Coordenador I") estarão inseridos na mesma Faixa Salarial.
 - ✓ Um tratamento justo e equitativo para todos os colaboradores, reconhecendo o valor do trabalho e do nível de responsabilidade de forma consistente em toda a Confederação.
- Não será processada nenhuma alteração durante o período de férias ou afastamento do funcionário.
- O Plano de Cargos e Salários da CBE será feito considerando os conhecimentos exigidos pela função, as complexidades das atividades desenvolvidas e as responsabilidades pela execução de tarefas ou apresentação de resultados específicos esperados do cargo.
- Os salários serão estabelecidos conforme os padrões de mercado com descrição de cargos e responsabilidades semelhantes. A observação de uma remuneração competitiva nos permitirá atrair e reter profissionais de bom desempenho.
- A política salarial levará em conta a estrutura econômico-financeira da entidade e suas perspectivas de crescimento e desenvolvimento. A evolução dos salários será prevista no orçamento, da mesma forma que todas as despesas, receitas e investimentos planejados pela CBE.

5. Diretrizes

I. Competências e Responsabilidades:

É de responsabilidade da Presidência, como define o Estatuto da CBE, Capítulo VII, Art. 38 e Art. 41, I, III e XVI a administração e manutenção da POL.06 – Política de Cargos e Salários, ficando esta designada a realizar as alterações e atualizações para que o Plano esteja sempre alinhado com a realidade e necessidades da CBE e de seus funcionários.

II. Estrutura de Cargos e Salários:

A estrutura de cargos estará representada por uma estrutura correspondente de salários, ou seja, uma tabela salarial composta por grupos salariais que permitem:

- Definir uma posição, um ponto de referência consistente e considerado válido e representativo do mercado competidor;
- Determinar procedimentos para o tratamento e a movimentação horizontal e vertical dos

Rua da Assembleia, 10 - Sala 2612 | Centro | Rio de Janeiro - RJ | CEP 20011-901

contato@cbesgrima.org.br

salários.

Os cargos ficarão agrupados em 02 (dois) grupos funcionais segundo a exigência do perfil profissional e nível de conhecimento:

a. Grupo Administrativo

Composto de cargos de atividades administrativas funcionais da estrutura e organização da entidade que visa o apoio às diversas áreas CBE. A escolaridade exigida é a de ensino médio e/ou superior.

A estrutura de cargos do grupo administrativo da CBE é composta por 12 (doze) Níveis de Cargos. Cada Nível de Cargo considera os conhecimentos exigidos, as complexidades e as responsabilidades da função. Os salários serão administrados dentro das faixas salariais de cada Nível de Cargo.

GRADE	ESTRUTURA DE CARGOS
12	GERENTE SENIOR
11	GERENTE PLENO
10	GERENTE JUNIOR
9	COORDENADOR II
8	COORDENADOR I
7	SUPERVISOR II / ANALISTA II
6	SUPERVISOR I / ANALISTA I
5	ASSISTENTE III
4	ASSISTENTE II
3	ASSISTENTE I
2	AUXILIAR
1	CONTINUO / APOIO

Estrutura de Salários – Faixas Salariais: A faixa salarial é uma referência para definição do salário de cada cargo e estará adequada ao nível correspondente, podendo variar entre o ponto mínimo e ponto máximo de cada nível.

Ponto	Minimo		Ponto Médio		Máximo
Faixa	1	2	3	4	5
GRADE	80%	90%	100%	110%	120%
12	12.894,33	14.506,12	16.117,91	17.729,70	19.341,49
11	11.789,28	13.262,94	14.736,60	16.210,27	17.683,93
10	10.643,59	11.974,04	13.304,49	14.634,94	15.965,39
9	10.152,38	11.421,43	12.690,47	13.959,52	15.228,57
8	9.026,03	10.154,28	11.282,54	12.410,79	13.539,04
7	7.887,83	8.873,81	9.859,79	10.845,76	11.831,74
6	6.262,96	7.045,83	7.828,70	8.611,57	9.394,44
5	5.969,64	6.715,85	7.462,05	8.208,26	8.954,47
4	5.155,89	5.800,38	6.444,86	7.089,35	7.733,83
3	3.787,25	4.260,65	4.734,06	5.207,47	5.680,87
2	2.456,06	2.763,07	3.070,08	3.377,09	3.684,09
1	1.674,59	1.883,91	2.093,24	2.302,56	2.511,88

b. Grupo Técnico Esportivo:

Composto de especialidades relacionadas as atividades técnicas esportivas finalísticas que atuam intimamente com o objetivo de atuar junto ao fomento esportivo da modalidade bem como junto à prática esportiva relacionada a atletas em seus diversos níveis e categorias. A escolaridade exigida é a de ensino médio e/ou superior.

A estrutura de especialidades do grupo Técnico Esportivo da CBE é composta por 11 especialidades distintas. Cada especialidade considera os conhecimentos exigidos, as complexidades e as responsabilidades da categoria. Os salários serão administrados dentro das faixas salariais de cada especialidade.

ESPECIALIDADES TÉCNICAS-ESPORTIVAS
TÉCNICO DE ESGRIMA
FISIOTERAPEUTA
PREPARADOR FISICO
ANALISTA DE DESEMPENHO
MÉDICO
FISIOLOGISTA
NUTRICIONISTA
MASSOTERAPEUTA
PSICÓLOGO
BIOMECÂNICO
BIOQUÍMICO

Estrutura de Salários – Faixas Salariais: A faixa salarial é uma referência para definição do salário de cada especialidade e estará adequada ao nível correspondente, podendo variar entre o ponto mínimo e ponto máximo de cada nível.

Ponto	Minimo		Ponto Médio		Máximo
Faixa	1	2	3	4	5
GRADE	80%	90%	100%	110%	120%
3	3.686,20	4.146,98	4.607,75	5.068,53	5.529,30
2	2.896,30	3.258,34	3.620,38	3.982,41	4.344,45
1	2.106,40	2.369,70	2.633,00	2.896,30	3.159,60

III. Quadro de Posições

O Quadro de Posições formaliza a estrutura organizacional da Confederação, combinando o Cargo e a Função para definir a nomenclatura de cada posto de trabalho. Este quadro serve como referência para a hierarquia da organização, bem como para o plano de carreira, e contempla as posições atualmente existentes e as que poderão ser implementadas, conforme a necessidade de crescimento da Confederação.

a. Quadro de posições da Área de Esportes

QUADRO DE POSIÇÕES - ÁREA ESPORTIVA
Gerente de Esportes (I, II, III)
Coordenador de Esportes (I, II)
Supervisor Técnico Esportivo (I, II)
Assistente Técnico Esportivo (I, II, III)
Auxiliar Técnico Esportivo
Apoio Técnico Esportivo

b. Quadro de posições da Área Administrativa

QUADRO DE POSIÇÕES - ÁREA ADMINISTRATIVA
Gerente Administrativo Financeiro (I, II, III)
Coordenador Administrativo (I, II)
Coordenador de Compras (I, II)
Coordenador Financeiro (I, II)
Coordenador de Prestação de Contas (I, II)
Analista Administrativo (I, II)
Analista de Compras (I, II)
Analista Financeiro (I, II)
Analista de Prestação de Contas (I, II)
Assistente Administrativo (I, II, III)
Assistente de Compras (I, II, III)
Assistente Financeiro (I, II, III)
Assistente de Prestação de Contas (I, II, III)
Auxiliar Administrativo
Auxiliar de Compras
Auxiliar Financeiro
Auxiliar de Prestação de Contas

c. Quadro de posições da Área de Comunicação

QUADRO DE POSIÇÕES - ÁREA DE COMUNICAÇÃO
Gerente de Comunicação e Mkt (I, II, III)
Coordenador de Comunicação (I, II)
Coordenador Comercial e Mkt (I, II)
Coordenador de ESG (I, II)
Analista de Comunicação (I, II)
Analista Comercial e Mkt (I, II)
Analista de ESG (I, II)
Assistente de Comunicação (I, II, III)
Assistente Comercial e Mkt (I, II, III)
Assistente de ESG (I, II, III)
Auxiliar de Comunicação
Auxiliar Comercial e Mkt
Auxiliar de ESG

IV. Normas de Funcionamento

O salário de cada profissional será posicionado na sua respectiva grade/especialidade e poderá oscilar dentro da faixa salarial conforme pesquisas no mercado de trabalho. Essas análises são feitas regularmente no intuito de alinhar os salários de nossos Colaboradores com os padrões de mercado.

Rua da Assembleia, 10 - Sala 2612 | Centro | Rio de Janeiro - RJ | CEP 20011-901

contato@cbesgrima.org.br

a. Salário de Admissão:

O salário de admissão será enquadrado conforme o cargo, a qualificação e a experiência do novo profissional. Preferencialmente, todo colaborador deverá ser admitido com salário no início da faixa salarial estabelecida para o seu cargo. Excepcionalmente, o salário de admissão poderá ser estabelecido acima desse limite em função do grau de qualificação e experiência do candidato ou por contingência de mercado.

b. Salário para um Novo Cargo:

De acordo com a necessidade da Área Funcional em estabelecer novas funções, a Área de Recursos Humanos poderá criar um novo cargo e atribuir a faixa salarial correspondente desde que não exista nenhuma similaridade na estrutura de cargos vigente na Organização.

V. Alterações Salariais

a. Salário após o Período de Experiência

Em casos específicos, o Colaborador pode ser contratado com a condição de ter um reajuste após o período de experiência. O salário será reajustado para o nível previamente acertado na contratação.

b. Promoção Vertical

A promoção se configura pela mudança de cargo que o funcionário passará a ocupar, com maior grau de complexidade e responsabilidade. O cargo pretendido deverá ser de um nível salarial superior ao atual do Colaborador.

A promoção vertical está vinculada à existência de vaga no quadro de funcionários ou poderá ocorrer em função da necessidade de preenchimento de uma substituição.

Os candidatos a uma promoção vertical passarão por um processo de avaliação interna conduzido pela Área de Recursos Humanos. A critério da Gerência da vaga em aberto o colaborador a ser promovido poderá passar por um período de adaptação de um ou dois meses no novo cargo, período durante o qual não terá alteração de cargo nem de salário.

O Colaborador só poderá receber nova promoção vertical após o período mínimo de um ano.

c. Promoção Horizontal (Mérito)

O aumento por mérito ou promoção horizontal pode ser concedido ao funcionário que apresentar desempenho que o destaque significativamente dos demais ocupantes do mesmo cargo ou dentro de uma equipe de trabalho.

É uma alteração do salário do funcionário dentro da Faixa Salarial do Nível correspondente ao seu cargo.

Os aumentos decorrentes da promoção horizontal podem ser concedidos em qualquer mês do ano e devem se ajustar ao orçamento definido para essa finalidade.

O Colaborador só poderá receber nova promoção horizontal após o período mínimo de um ano

d. Transferência de Área

A transferência ocorrerá quando o colaborador passar a ocupar um cargo em outra Área Funcional.

Rua da Assembleia, 10 - Sala 2612 | Centro | Rio de Janeiro - RJ | CEP 20011-901

contato@cbesgrima.org.br

Não necessariamente significa aumento de salário.

Se a transferência for para um cargo de um nível superior ao do cargo atual serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção vertical.

Se a transferência for para um cargo do mesmo nível e for necessário um aumento de salário para um melhor posicionamento do funcionário na faixa salarial serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção horizontal.

e. Alterações Salariais Coletivas

São as alterações salariais legais concedidas por acordo coletivo ou por dissídio, pagas a todos os Colaboradores, respeitada a proporcionalidade do tempo trabalhado.

6. Vigência

- Esta Política permanecerá em vigor por 5 (cinco) anos a contar da data da sua publicação.

7. Legislação Relacionada

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CFB)
- Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)
- Lei nº 8.861/1994
- Lei nº 12.506/2011
- Lei nº 13.509/2017
- Acordo Coletivo de Trabalho (ACT 2020-2021)

arno@cbesgrima.org.br

Assinado

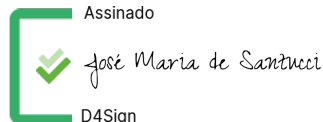


D4Sign

Arno Périllier
Presidente

diretorsecretario@cbesgrima.org.br

Assinado



D4Sign

José Maria de Santucci
Diretor Governança

POL 06 Politica de Cargos e Salarios v6 pdf
Código do documento 909ef73d-e400-4e90-bd0c-f319fefbc1ff



Assinaturas



Arno Perillier Schneider
arno@cbesgrima.org.br
Assinou



José Maria de Santucci
diretorsecretario@cbesgrima.org.br
Assinou

José Maria de Santucci

Eventos do documento

15 Dec 2025, 09:54:39

Documento 909ef73d-e400-4e90-bd0c-f319fefbc1ff **criado** por EDUARDO SALES DE AZEREDO (1f36b73b-bd71-4171-a7cf-bc8c49da2000). Email: assinatura2025@cbesgrima.org.br. - DATE_ATOM: 2025-12-15T09:54:39-03:00

15 Dec 2025, 09:56:36

Assinaturas **iniciadas** por EDUARDO SALES DE AZEREDO (1f36b73b-bd71-4171-a7cf-bc8c49da2000). Email: assinatura2025@cbesgrima.org.br. - DATE_ATOM: 2025-12-15T09:56:36-03:00

15 Dec 2025, 09:57:31

ARNO PERILLIER SCHNEIDER **Assinou** - Email: arno@cbesgrima.org.br - IP: 177.47.115.82 (177.47.115.82 porta: 44258) - **Geolocalização:** -22.8917248 -43.188224 - Documento de identificação informado: 201.719.798-00 - DATE_ATOM: 2025-12-15T09:57:31-03:00

15 Dec 2025, 14:28:35

JOSÉ MARIA DE SANTUCCI **Assinou** - Email: diretorsecretario@cbesgrima.org.br - IP: 201.63.17.92 (201-63-17-92.customer.tdatabrasil.net.br porta: 64056) - Documento de identificação informado: 011.886.977-90 - DATE_ATOM: 2025-12-15T14:28:35-03:00

Hash do documento original

(SHA256):b471b192293a9c87cedd5cd60031c9e8e2872d3aaffadeec768c1f292635b50
(SHA512):87e3179c3ed2352c94b533bf3de2837a4cf838d88ba9041b3b29a3e654647dbb20274fdbcbe8594db764a8b6724d6234bca478c807cec4ed5fc907a0aa3283fa

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima



Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign

Integridade certificada no padrão ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme **MP 2.200-2/2001** e **Lei 14.063/2020**.